

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
încheiat

la nivelul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Agricolă Fundulea
pe perioada 2006-2008

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României și a prevederilor Legii nr.130/1996, modificată și republicată, Legii nr.53/2003 cu modificările și completările ulterioare, la nivelul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Agricolă Fundulea s-a încheiat prezentul Contract Colectiv de Muncă, între:

I. Conducerea I.N.C.D.A. Fundulea, denumit în continuare "patron", reprezentat potrivit Deciziei nr.2/2006 a Directorului Institutului, prin:

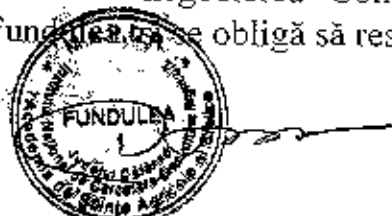
Dr.ing.Marian Verzea	- Director General
Dr.ing.Alexandru Bude	- Director Științific
Ec.Miorița Arion	- Contabil Șef
Ing.Gheorghe Șerban	- Inginer Șef
Jr.Ligia Bivol	- Șef Birou Resurse umane
Jr.Salvador Petre Ionescu	- Consilier juridic

II. Salariații din I.N.C.D.A. Fundulea reprezentați prin Sindicatul "LIBERTATEA", reprezentativ prin Sentința Civilă nr.170 din data de 11.04.2006 a Judecătorei Lehliu-Gară și nominalizați prin adresa nr.2674 din data de 28.04.2006, după cum urmează:

Dr.Viorel Minculete	- Lider de Sindicat
Tehn.Gheorghe Găzdaru	- Vicepreședinte
Tehn.Dănuț Maxim	- Vicepreședinte
Ilie Pădureanu	- Secretar
Marius Mitină	- Membru
Constantin Banu	- Membru

CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE

Art.1 - Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere la negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.N.C.D.A. Fundulea și se obligă să respecte prevederile acestuia.



Art.2 - Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă sunt aplicabile tuturor salariaților din Institut și subunităților componente, indiferent de data angajării, de durata contractului individual de muncă și fără deosebire de sex, vârstă, religie, origine socială, avere sau convingeri politice.

Art.3 (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani de la data înregistrării la D.M.S.S.F. Călărași.

(2) Dacă una dintre părți solicită renegocierea unor clauze din Contract, acestea se vor renegocia și se va încheia un act adițional.

(3) Dacă nici una dintre părți nu solicită modificarea prezentului Contract cu cel puțin 30 de zile înainte de expirare, acesta se prelungește, prin protocol, până la încheierea unui nou Contract, dar nu mai mult de 12 luni.

Art.4 - Prezentul Contract Colectiv de Muncă cuprinde drepturile și obligațiile reciproce ale Conducerii Institutului și salariaților, în ceea ce privește stabilirea condițiilor de muncă generale și specifice.

Art.5 - (1) Contractul Colectiv de Muncă poate fi modificat numai prin negocieri, la cererea uneia dintre părți.

2) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți.

3) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile lucrătoare de la data comunicării și nici mai devreme de 2 zile lucrătoare de la data acestei comunicări.

4) În perioada de la depunerea cererii de modificare și a încă 10 zile lucrătoare de la începerea negocierilor, Patronatul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă, pentru motive neimputabile salariaților, iar organizația sindicală precum și salariații neafiliați în sindicat, se obligă să nu declanșeze conflicte de muncă legate de cererile de modificare a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(5) Modificările aduse prezentului Contract Colectiv de Muncă produc aceleași efecte ca și Contractul, de la data înregistrării lor la D.M.S.S.F. Călărași.

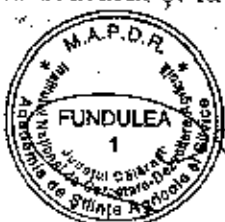
Art.6 - Suspendarea și încetarea Contractului Colectiv de Muncă se poate face numai în condițiile stabilite prin lege.

Art.7 (1) Interpretarea clauzelor din prezentul Contract se face prin consens.

(2) În situația în care nu se realizează consensul, clauza contractuală se interpretează conform regulilor de drept comun.

(3) În situațiile în care, în privința drepturilor care decurg din prezentul Contract, intervin reglementări mai favorabile salariaților, acestea vor face parte de drept din prezentul Contract.

Art.8 - Patronatul va pune la dispoziția compartimentelor de muncă prezentul Contract Colectiv de Muncă, precum și câte un exemplar la sediile Sindicatului și la biblioteca Institutului.



CAPITOLUL II
ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI
ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.9 - (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

(2) Contractul individual de muncă reprezintă actul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(3) Solicitarea necesarului de forță de muncă sezonieră și utilizarea eficientă a acesteia, pentru ambele Sectoare de activitate din unitate (cercetare-dezvoltare) se face pe bază de referat, întocmit de către șefii de compartimente, în care se precizează clar numărul de muncitori sezonieri și perioada de lucru a acestora, cu aprobarea Directorilor de Sector.

(4) La nivelul Institutului, pentru munca sezonieră se pot încheia contracte civile de prestări servicii, în baza prevederilor Codului Comercial și Codului Civil. Pentru astfel de contracte, plata se va efectua o dată pe lună și va avea în vedere numai munca prestată și timpul pentru care s-a încheiat contractul.

Art.10 - Încheierea contractului individual de muncă se face în condițiile prevăzute de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și aptitudinilor profesionale, pe durată nedeterminată, pe durată determinată, cu timp parțial de lucru sau munca prin agent de muncă temporar.

Art.11 - (1) Persoana fizică poate încheia contract individual de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite dezvoltării sale fizice, aptitudinilor și cunoștințelor sale, dacă astfel nu-i sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

(2) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă.

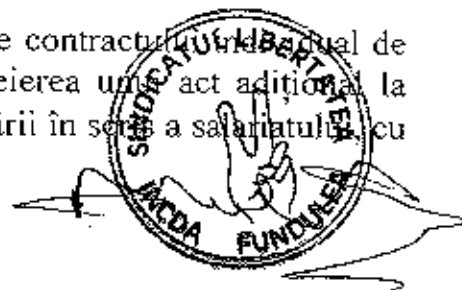
(3) Încadrarea în muncă în locuri de muncă cu condiții deosebite stabilite prin Hotărâre a Guvernului, se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani.

(4) Este interzisă, sub sancțiunea nulității, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

Art.12 - (1) Contractul individual de muncă se încheie de către angajator, în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română.

(2) Contractul individual de muncă trebuie să conțină în cuprinsul său elementele prevăzute de lege.

(3) Orice modificare a unuia dintre elementele contractului individual de muncă și timpul executării acestuia, impune încheierea unui act adițional la contract, în termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu



excepția cazurilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din Contractul Colectiv de Muncă.

Art.13 - În afara elementelor din conținutul contractului individual de muncă, între părți pot fi negociate și alte clauze specifice, cum ar fi:

- clauza cu privire la formarea profesională;
- clauza de neconcurență;
- clauza de mobilitate;
- clauza de confidențialitate.

Art.14 - (1) Contractul Individual de Muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat al unității și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate în ocuparea postului.

Art.15 - Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, cu privire la funcție și îndeplinirea sarcinilor de serviciu, prevăzute în fișa postului.

Art.16 - Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă astfel cum este stabilită de legislația în vigoare.

Art.17 - Pe durata perioadei de probă care constituie vechime în muncă, salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, Regulamentul Intern, în prezentul Contract Colectiv de Muncă și în contractul individual de muncă.

Art.18 - (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt cele stabilite de lege și enunțate în Regulamentul Intern, anexă la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(2) Drepturile și obligațiile angajatorului sunt cele stabilite de lege și sunt enunțate în Regulamentul Intern, anexă la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

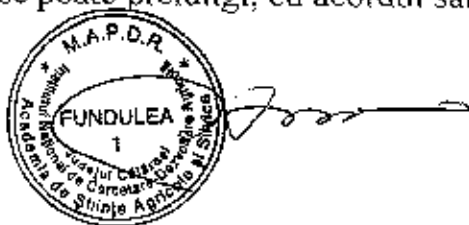
Art.19 - Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți în cazurile prevăzute de Codul Muncii.

Art.20 - (1) Locul muncii poate fi modificat de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art.21 - (1) Prin delegare se înțelege exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

(2) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.



(3) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, acordată de către angajator.

Art.22 - (1) Prin detașare se înțelege schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod cu totul excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an, putându-se prelungi din 6 în 6 luni cu acordul ambelor părți din motive obiective, ce impune prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(3) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare precum și la plata unei indemnizații de detașare, acordată de către angajator.

Art.23 - (1) Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în condițiile stabilite de lege. În acest caz, refuzul nejustificat al salariatului, conferă dreptul angajatorului de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă, pentru acest motiv.

(2) Pentru o mai bună organizare a muncii, Patronatul poate dispune schimbarea locului de muncă și a felului muncii al unui salariat, fără a-i afecta salariul, în cazul în care are același volum de muncă. Refuzul nejustificat al salariatului, în acest caz poate duce la desfacerea contractului individual de muncă.

Art.24 - (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

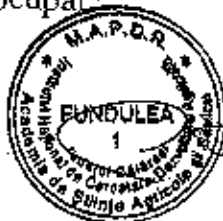
(3) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

Art.25 - În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Art.26 - Contractul Individual de Muncă se suspendă de drept în una din situațiile prevăzute de lege.

Art.27 - Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului sau a angajatorului în unul din cazurile limitative prevăzute de lege.

Art.28 - (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, care nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător celui de muncă ocupat.



(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Art.29 - Contractul Individual de Muncă poate înceta, în condițiile stabilite de lege, de drept, prin acordul părților la data convenită de acestea, sau ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Art.30 - (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(2) Este interzisă concedierea salariaților:

- pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

- pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(3) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

- pe durata concediului pentru carantină;

- pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

- pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

- pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

- pe durata îndeplinirii serviciului militar;

- pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

- pe durata efectuării concediului de odihnă.

(4) Prevederile de mai sus, nu sunt aplicabile concedierilor pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Art.31 - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în una din următoarele situații:

- în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii, ori cele stabilite prin contractul individual de muncă, Regulamentul Intern și/sau prezentul Contract;



- în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

- în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

- în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art.32 - (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, respective una din situațiile prevăzute la alin.(1).

(3) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

(4) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații sau măsuri reparatorii, în condițiile prevăzute de lege și enunțate în prezentul Contract.

Art.33 - (1) În cazul în care desfacerea contractului individual de muncă se face din inițiativa unității, prin reducere de personal, unitatea are obligația, conform legii, de a acorda un preaviz de o lună.

(2) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze patru ore pe zi de la programul unității pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele se pot acorda prin cumul, fără ca prin aceasta orele absente să depășească 50 % din timpul normal de lucru în luna respectivă.

(3) În cazul în care se desface contractul de muncă fără să i se acorde preavizul prevăzut la alin.2, salariatul are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază pe o lună, avut la data desfacerii contractului individual de muncă.

(4) Prevederile alin.2,3, și 4 sunt aplicabile numai salariaților cu contracte individuale de muncă încheiate pe perioadă nedeterminată.

(5) Sunt considerate motive imputabile și:

a) – desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă în condițiile legii, pentru abateri grave:

- prejudicierea intenționată a unității;
- neglijența gravă în serviciu, producătoare de pagube;
- acte de insubordonare ostentativă;
- fapte de concurență neloială;

Executarea voită a sarcinilor de serviciu trasă pe linie ierarhică;



- sustrageri și distrugerii din vina salariatului de culturi, semințe, produse, materii, materiale și orice fel de bunuri din patrimoniul Institutului;
- absențe nemotivate mai mult de 3 zile, în cursul unei luni;
- sancțiuni repetate pentru abateri disciplinare;
- folosirea mașinilor, tractoarelor, utilajelor, instalațiilor și a salariatilor în scopuri personale.

b) - arestarea salariatului mai mult de 60 de zile;

c) - condamnarea definitivă a salariatului pentru o infracțiune în legătură cu munca, dacă condamnarea îl face necorespunzător postului deținut;

d) - interdicția temporară sau definitivă de exercitare a profesiei, pronunțată de instanța penală.

Art.34 - (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa unității, în cazurile în care prin lege s-au prevăzut asemenea interdicții, și anume:

a) - în timpul incapacității temporare de muncă, în care salariatul primește asigurări sociale;

b) - în caz de graviditate;

c) - în timpul concediului de maternitate și în perioada de alăptare;

d) - în perioada de îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 3 ani, precum și în timpul cât soțul satisface serviciul militar.

(2) Orice divergență privind încetarea contractului individual va fi analizată la nivel de unitate, între Patronat și Sindicat.

Art.35 - (1) Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, prin demisie, se poate face cu un preaviz de 15 zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție și 30 de zile lucrătoare pentru funcțiile de conducere.

(2) În perioada de preaviz, salariatul este obligat să respecte programul de lucru stabilit și să-și realizeze norma de producție sau sarcinile proprii de muncă, după caz.

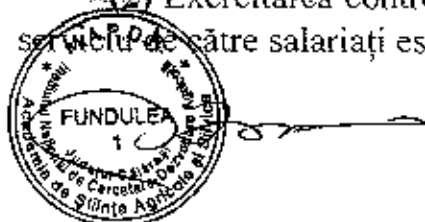
(3) Cu aprobarea conducerii unității, în perioada de preaviz, salariatul poate compensa eventualele zile de concediu de odihnă nefectuat și poate cere un concediu fără plată, care nu va putea depăși 50 % din numărul de zile de preaviz.

CAPITOLUL III

CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI P.S.E.

Art.36 - (1) Patronatul va organiza întreaga activitate, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea sau redistribuirea după caz a salariatilor pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor și va elabora norme de muncă fundamentate din punct de vedere etic.

(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de servit de către salariați este în exclusivitate de competența Patronatului.



Art.37 - (1) Patronatul va sigura organizarea rațională a muncii pe fiecare loc de muncă, stabilind sarcini și răspunderi sub formă de norme de muncă, adaptate condițiilor din Institut.

Normele pot fi: de timp, de producție și de personal, acestea fiind însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de deservire, și au menirea de a asigura utilizarea integrală și eficiență a timpului de lucru.

(2) Normele de muncă vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului fizic sau intelectual, care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților.

(3) Normele de muncă și normativele de personal care se vor elabora și aproba de către conducerea Institutului, cu consultarea Sindicatului, vor fi aduse la cunoștința salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

Art.38 - (1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăruia, și se bazează pe tehnicile normării muncii. Acestea se desfășoară ca un proces continuu și în permanență concordantă cu schimbările care au loc în organizarea nivelului de dotare tehnică și a condițiilor de executare a lucrărilor.

(2) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la solicitarea excesivă, sau după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor.

Reexaminarea poate fi solicitată atât de Patronat cât și de Sindicat . În caz de divergență, privind calitatea normelor de muncă, se va recurge la expertiză tehnică, stabilită de comun acord. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți .

(3) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază stabilit prin negociere.

(4) Cheltuielile ocazionate cu soluționarea divergențelor cu privire la reexaminarea și modificarea normelor de muncă vor fi suportate de patron, numai pentru prima solicitare a Sindicatului.

Art.39 - Patronatului îi revine sarcina de a asigura permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații au obligația de a realiza norma de muncă sau după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art.40 - (1) Locurile de muncă se clasifică, potrivit legii, în:

- locuri de muncă în condiții normale, și
- locuri de muncă în condiții deosebite.

(2) Prin loc de muncă, în condițiile legii se înțelege: zonă, spațiu strict delimitat, înzestrată cu mijloace de muncă, utilaje, unelte, mijloace de transport, mobilier, și obiecte ale muncii, materii prime, materiale, semifabricate, organizată în vederea realizării unei operațiuni, lucrări sau pentru îndeplinirea unei funcții de către un executant individual sau colectiv. Negocierea și îndemnările necesare, în condiții tehnice, organizatorice și de protecție a muncii prezente.



(3) Prin locuri de muncă în condiții deosebite se înțelege existența unor criterii clar stabilite de lege a existenței următoarelor:

a) - prezența în mediul de muncă a noxelor profesionale fizice, constând în zgomot, vibrații, unde electromagnetice, presiune, radiații ionizante, radiații laser de putere neprotejate, precum și a noxelor profesionale chimice sau biologice, peste limitele admise;

b) - răspunsul specific al organismului la agresiunea noxei profesionale, evidențiat prin indicatori de expunere și/sau de efect biologic, stabilit prin Ordin al Ministrului Sănătății și Familiei;

c) - morbiditatea, exprimată prin boli profesionale înregistrate la locul de muncă în ultimii 5 ani.

(4) Încadrarea tuturor categoriilor de salariați în locurile de muncă în condiții deosebite se face numai în cazul în care activitatea lor se desfășoară efectiv în aceste locuri de muncă, potrivit programului normal de lucru.

(5) Locurile de muncă cu condiții deosebite care determină reducerea vârstei de pensionare sunt cele stabilite prin determinările efectuate la nivelul unității conform reglementărilor legale în vigoare și se vor stipula în prezentul Contract, precum și în contractele individuale de muncă.

Art.41 - (1) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locurile de muncă în condiții deosebite, se face de către Patronat împreună cu Sindicatul, în cadrul Comitetului de securitate și sănătate în muncă organizat la nivel de unitate.

(2) Stagiul de cotizare în condiții deosebite de muncă se stabilește în conformitate cu prevederile legale în materie.

Art.42 - Perioadele în care un salariat care lucrează permanent în locuri de muncă în condiții deosebite se stabilesc prin decizie a angajatorului, care reglementează atribuțiile de serviciu ce revin fiecărui salariat conform sarcinii specifice, în raport cu funcția îndeplinită.

Art.43 - Perioada în care un salariat care lucrează în locuri de muncă în condiții deosebite, a fost în concediu de odihnă sau în incapacitate de muncă se consideră timp în care activitatea s-a desfășurat în condițiile locului de muncă în care a lucrat la data ivirii acestei situații.

Art.44 - (1) La nivelul Institutului delimitarea locurilor de muncă în condiții deosebite și personalul care lucrează în astfel de locuri se face prin Aviz de către Inspectoratul de Protecție a Muncii Călărași.

(2) Personalul care își desfășoară activitatea în locuri de muncă unde se înregistrează risc profesional, va beneficia de sporuri și antidot în condițiile stabilite prin prezentul Contract.

Art.45 - Părțile contractante recunosc normele generale republicane și departamentale de protecție a muncii, pe care le consideră ca fiind minimale și sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este suficientă, dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.



Art.46 - (1) Patronatul va organiza pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților, cu privire la normele de protecție a muncii. Timpul afectat acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în programul de muncă și este salarizat.

(2) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele de protecție a muncii, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

(3) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alin.2.

Art.47 - (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului Contract.

(2) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(3) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează, și să le informeze cu privire la acestea.

Art.48 - Contravaloarea echipamentului de protecție și de lucru se suportă integral de către angajator.

Art.49 - (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, patronatul se obligă, în funcție de posibilitățile financiare ale unității, să ia următoarele măsuri:

a) - asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

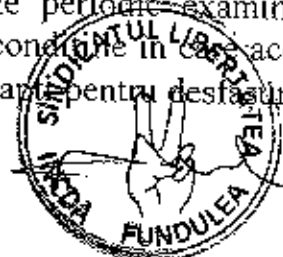
b) - amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiar, grupuri sanitare, cantină);

c) - diminuarea, până la eliminarea treptată a emisiunilor poluante;

d) - suportarea a 80 % din cuantumul cheltuielilor directe reactualizate, efectuate cu transportul salariaților la și de la locul de muncă pe distanțe de până la 50 de km, cu mijloace proprii ale unității și suportarea a 80 % din abonamentul pe CFR sau auto pe traseele pentru care nu se asigură transportul cu mijloace proprii ale unității.

(2) Salariații au obligația de a păstra în bune condiții amenajările efectuate de către patron, să nu le deterioreze, descompleteze sau să sustragă componente ale acestora.

Art.50 - (1) Patronatul se obligă să organizeze periodic examinarea medicală a salariaților, indiferent de locul de muncă și condițiile în care aceștia își desfășoară activitatea, în scopul constatării dacă sunt apte pentru desfășurarea



activității în cadrul postului ocupat și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se suportă potrivit legii.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. 1.

(3) În cazul în care dispozițiile legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, se vor aplica aceste prevederi.

(4) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală potrivit alin. 1 și 3, constituie abatere disciplinară și se sancționează conform legii.

Art.51 - Patronatul va asigura un regim de protecție a muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului Contract, pe care le consideră ca fiind minimale.

Art.52 - În cazul recomandărilor medicale, patronatul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și după caz, recalificarea acestora cu asigurarea salarizării corespunzătoare noului loc de muncă.

Art.53 - Patronatul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor handicapate, în cazurile în care acestea reușesc la concursurile organizate pentru ocuparea posturilor și sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor respective.

CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art.54 - (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, convenit la încheierea contractului individual de muncă sau cu ocazia negocierilor.

(2) Salariul cuprinde: salariul de bază, indemnizațiile, adaosurile și sporurile la acesta.

(3) Salariul de bază se stabilește pentru fiecare salariat în raport cu calificarea, importanța, complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat, cu pregătirea și competența profesională, prevăzute în fișa postului.

Art.55 - 1) Formele de salarizare care se aplică în Institut sunt următoarele:

a) - salarizarea în regie sau după timp, când salariul de bază se plătește pentru timpul efectiv lucrat, cu realizarea integrală a sarcinilor de serviciu;

b) - salarizarea în acord direct, la locurile de muncă unde volumul lucrărilor sau cantitatea de produse ce se realizează de un salariat, o echipă sau o formație sunt normate pe unitatea de timp sau de producție, rezultând tarife pe lucrare, produs sau unitate de timp;

c) - salarizarea în acord indirect, la care personalul care deservete o formație, se salarizează cu media salariilor realizate de salariații productivi



care lucrează în acord direct, individual sau colectiv. Mecanicii de întreținere (șef brigadă) din ferme vor fi salarizați la media salariilor realizate de mecanicii agricoli din ferma respectivă.

2) În toate cazurile salariile individuale au caracter confidențial, responsabilitatea păstrării acestui caracter revenind ambelor părți.

Art.56 - (1) Salariul de bază minim pe Institut se stabilește la 330 lei RON.

(2) Modificarea salariului minim brut pe țară peste cuantumul celui stabilit prin prezentul Contract, duce și la modificarea corespunzătoare a salariului minim pe unitate.

Art.57 - (1) Salarizarea personalului din Institut - ca institutie națională cu finanțare din venituri extrabugetare - se stabilește prin negociere colectivă, sau după caz, individuală, cu respectarea unitară a prevederilor legale în materie, în funcție de resursele financiare ale angajatorului.

(2) La nivel de unitate, coeficienții minimi de ierarhizare care se aplică sunt cei prevăzuți în Contractul Colectiv la nivel național.

(3) Coeficienții de ierarhizare se aplică la salariul minim negociat pe unitate, în funcție de resursele financiare ale unității.

(4) În situația colectivelor, laboratoarelor, fermelor și/sau sectoarelor care nu-și acoperă cheltuielile efectuate (înregistrează pierderi), coeficienții de ierarhizare vor fi diminuați proporțional cu nivelul pierderilor.

Art.58 - (1) Părțile contractante sunt de acord ca în perioada următoare să acționeze pentru includerea unor sporuri în salariul de bază, care să reprezinte retribuirea pentru munca prestată și condițiile de la locul de muncă, astfel încât salariul de bază să aibă pondere majoritară în salariu.

(2) Părțile contractante convin ca, pe lângă salariile de bază, la nivel de unitate să se acorde următoarele sporuri:

a) - spor pentru condiții grele și periculoase de muncă - 12 % la salariul de bază pe perioada de timp lucrată efectiv în condiții grele și/sau periculoase;

b) - spor pentru condiții nocive - 15 % la salariul minim negociat pe unitate, pe perioada de timp lucrată în condiții nocive;

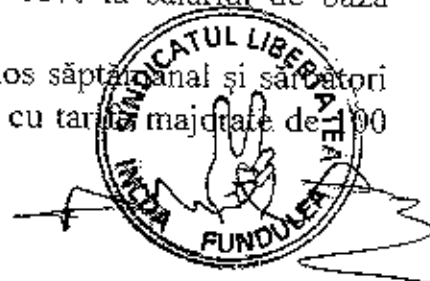
c) - spor pentru director de proiect - până la 8% pentru un proiect, până la 5% pentru al doilea proiect și până la 3% pentru al treilea proiect;

d) - pentru responsabilii de proiecte la care unitatea are calitatea de partener se acordă un spor de până la 4% pentru un proiect, până la 3% pentru al doilea proiect și până la 2% pentru al treilea proiect.

Aceste sporuri se acordă la salariul de bază, pe perioada derulării proiectului/proiectelor.

e) - spor pentru obținerea titlului de doctor - 15% la salariul de bază acordat pe durata contractului individual de muncă;

f) - spor pentru lucrul efectuat în zilele de repaos săptămânal și sărbători legale se plătește pe bază de documente justificative, cu tarife majornate de 100



% sau se compensează cu timp liber corespunzător, după caz. Salariații pot beneficia de aceste sporuri, numai dacă s-a dispus și aprobat nominal și anticipat, de Conducerea Institutului să se lucreze în astfel de zile, ținându-se cont de specificul lucrărilor din agricultură;

g) - spor pentru vechime în muncă, pe grupe de vechime, după cum urmează:

- | | | | |
|-------------------|--------|---------------|--------|
| - 3 - 5 ani | = 5%; | - 5 - 8 ani | = 8%; |
| - 8 - 11 ani | = 11%; | - 11 - 14 ani | = 14%; |
| - 14 - 17 ani | = 17%; | - 17 - 20 ani | = 20%; |
| - peste 20 de ani | = 25%. | | |

h) - spor pentru lucrul în timpul nopții 25% din salariul de bază;

i) - lucrul sistematic peste programul de lucru se compensează cu timp liber corespunzător în perioada de iarnă sau în perioada dintre campanii. În cazul în care nu se poate compensa cu timp liber, conducerea unității poate dispune plata, pe bază de documente justificative, ținându-se cont de specificul lucrărilor din agricultură, după cum urmează:

- între 10 - 20 ore lunar = 5% din salariul de bază;
- între 21 - 30 ore lunar = 10% din salariul de bază;
- între 31 - 40 ore lunar = 15% din salariul de bază;
- între 41 - 50 ore lunar = 20% din salariul de bază;
- între 51 - 60 ore lunar = 25% din salariul de bază.

Ceea ce depășește 60 de ore lucrute suplimentar, se compensează cu timp liber corespunzător perioadei lucrute suplimentar.

j) - salariații care îndeplinesc funcții de conducere primesc o indemnizație de conducere conform prevederilor legale în vigoare..

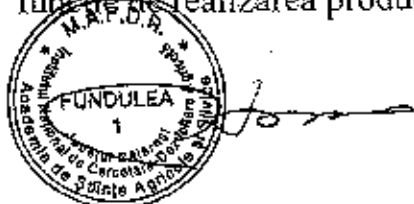
Indemnizația de conducere se acordă cât timp salariatul îndeplinește funcția de conducere, iar nivelul acesteia se stabilește odată cu negocierea salariului.

(3) Sporul pentru vechime în muncă se plătește în funcție de grupa de vechime în care se încadrează salariatul. Trecerea de la o grupă de vechime la alta se stabilește de la data de 1 a lunii următoare împlinirii vechimii. Salariații care lipsesc nemotivat 2 zile pe lună, pierd dreptul la sporul de vechime în luna respectivă.

(4) Sporul pentru lucrul în timpul nopții se plătește pentru munca prestată în timpul nopții între orele 22 - 6, cu condiția ca cel puțin jumătate din timpul lucrat să fie cuprins între orele respective, iar programul de lucru să fie egal cu cel din timpul zilei.

(5) Sporul pentru orele lucrute peste programul normal, se acordă cu aprobarea conducerii Institutului, pe bază de documente justificative, tuturor salariaților, cu excepția personalului care primește indemnizație de conducere.

Art.59 - (1) Adaosurile la salarii care se acordă la nivel de unitate, în funcție de realizarea producției marfă vândută și încasată, sunt următoarele:



A) - premiile constituite din fondul de salarii în limita a 10 % din fondul de salarii realizat lunar și cumulat;

B) - premii pentru realizări deosebite constituite în limita de până la 2% din fondul de salarii, pentru stimularea salariaților cu rezultate deosebite;

C) - cotă parte din profitul net (beneficiu), conform prevederilor legale în materie;

D) - acordarea de redevențe și contracte suplimentare, numai după depunerea bilanțului contabil la termenele stabilite prin lege.

A. (1) La nivelul Institutului se constituie un fond de premiere în limita a 10 % din fondul de salarii realizat lunar, cumulat, care se repartizează astfel:

- 30 % din fondul constituit tuturor salariaților, proporțional cu salariile realizate pe perioada respectivă.

- 70% din fondul constituit se repartizează la propunerea șefilor de colective, compartimente, ferme și sectoare, salariaților cu cele mai bune rezultate obținute în perioada la care se referă.

Personalul sancționat disciplinar în trimestrul pentru care se acordă premiile, precum și salariații care au plecat din unitate, s-au li s-a desfășurat contractul de muncă disciplinar, nu beneficiază de acordarea primei trimestriale, precum și a altor drepturi suplimentare.

(2) Premiile personalului angajat al unității se aprobă de către Directorul Institutului.

B. (1) Pentru stimularea salariaților cu rezultate deosebite, se constituie la nivel de unitate un fond de până la 2% din totalul fondului de salarii realizat și cumulat.

(2) Premiile personalului angajat se aprobă de către Directorul Institutului, iar premiile personalului din conducerea unității se aprobă de către A.S.A.S.

C. (1) Fondul de participare la profitul net la nivelul Institutului se va repartiza pe fiecare fermă vegetală, zootehnică și sectorul de Procesare semințe, proporțional cu profitul net realizat, însumat de la acestea și raportat la fondul constituit. Pentru activitatea de cercetare, fondul constituit cu această destinație, se repartizează tuturor salariaților, proporțional cu salariile realizate în anul respectiv.

Pentru personalul din conducere, compartimentele funcționale și de administrație, se folosește media pe unitate. Personalul din sectorul mecanic participă la profit la media fermelor vegetale.

(2) Drepturile salariale în funcție de care se calculează cota la profitul net cuprind: salariul de bază și sporul de vechime.

(3) Prevederile pct.1 și 2 vor fi aplicate până la reorganizarea unității, urmând ca pentru anul 2006 profitul să fie repartizat conform prevederilor legale referitoare la unitățile de cercetare-dezvoltare din agricultură.

Redevențele încasate potrivit legii, pe baza valorificării brevetelor sau semințelor din soiurile brevetate la export sau intern cu cota similară din



veniturile obținute de Institut prin comercializarea semințelor din aceste soiuri, sunt considerate venituri suplimentare. Din acestea se stabilesc prin negociere între părți, cotele de formare a fondurilor de recompense pentru autori, pentru salariații din laborator, care au contribuit la creerea de soiuri valorificate și pentru salariații din alte sectoare care au contribuit la promovarea și extinderea soiurilor și hibrizilor precum și fonduri pentru dezvoltarea cercetărilor în domeniul respectiv și în alte domenii de interes pentru Institut.

(2) Din sumele încasate din redevențe se constituie un fond de recompensare de până la 6 % pentru autori și până la 7 % pentru salariații care au contribuit la creerea soiurilor valorificate, la elaborarea tehnologiilor de cultivare a acestora, precum și cei care au contribuit la menținerea, promovarea și extinderea soiurilor și hibrizilor. Repartizarea sumelor pe colective se face de către Comitetul de Direcție și se supune aprobării Consiliului de Administrație, cu condiția acoperirii cheltuielilor colectivului sau sectorului respectiv.

(3) Propunerile privind salariații care vor beneficia de acordarea acestor drepturi se vor face de către autori și se vor supune discutării și aprobării Comitetului de Direcție.

(4) De aceste drepturi beneficiază, potrivit legii și autorii plecați din unitate, pensionații și urmașii direcți ai decedaților.

(5) Redevențele vor fi acordate la nivel de unitate după depunerea bilanțului la termenele stabilite de lege și numai în cazul în care situația economico-financiară a Institutului o permite.

Art.60 - (1) Patronatul va asigura condițiile necesare realizării de fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care patronul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive, activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75 % din salariul de bază avut, cu condiția ca întreruperea să nu se fi produs din vina lor, și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității.

Art.61 - (1) Indexarea salariilor se va face în condițiile stabilite prin Hotărâri ale Guvernului, în funcție de posibilitățile financiare ale Institutului.

(2) Urmare a aplicării de indexări, anagajatorul va proceda la recalcularea tarifelor pe unitatea de produs sau unitatea de timp.

Art.62 - (1) Plata salariilor se face chenzinal, la datele convenite cu banca finanțatoare.

(2) Patronatul acordă lunar, un număr de 20 tichete de masă salariaților, care au încheiate contracte individuale de muncă.

(3) Tichetele de masă vor fi acordate în funcție de resursele financiare disponibile.



Art.63 - (1) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale Institutului.

(2) Drepturile salariale din veniturile suplimentare pot fi plătite, la cererea salariaților, cu aprobarea Consiliului de Administrație, și în produse care fac obiectul consumului și comercializării, la un preț care cuprinde costul de producție plus 10% beneficiu.

CAPITOLUL V TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.64 - (1) Durata normală a timpului de lucru este în medie de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, realizată prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Programul de lucru concret este cel stabilit prin Regulamentul Intern, anexă la prezentul Contract. Atunci când condițiile de lucru specifice agriculturii impun, patronul poate stabili programul de lucru, astfel încât ca pe un an calendaristic durata medie zilnică să fie de 8 ore pe zi, cu anunțarea modificărilor de program, cu cel puțin 5 zile înainte.

(3) La locurile de muncă unde datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în programul de lucru, se stabilesc forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură continuă sau program fracționat.

(4) Locurile de muncă la care se aplică forme specifice de organizare a programului de lucru, prevăzute la alin.3, se stabilesc concret de către șefii de compartimente, cu aprobarea conducerii Institutului.

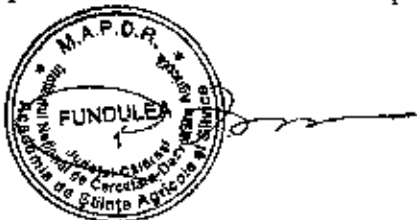
Art.65 - (1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, patronul poate stabili sau aproba după caz, programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6, 4 sau 2 ore pe zi.

Toate drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații, se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) Femeile care au în îngrijire copii în vârstă de până la 7 ani, pot lucra cu jumătate de normă, fără să li se afecteze drepturile care decurg din calitatea de salariat, cum sunt: concediul de odihnă și calcularea concediilor medicale. Drepturile salariale ce se acordă în astfel de situații, se fac proporțional cu timpul lucrat.

(3) La cerere, salariații cu program parțial de lucru pot fi încadrați în program normal, dacă există posturi vacante și dacă îndeplinesc condițiile ocupării acestor posturi.

Art.66 - (1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite beneficiază, în condițiile legii, de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi.



(2) Reducerea timpului de muncă la locurile de muncă în condiții deosebite, nu afectează salariul și vechimea în muncă, aferente duratei normale a timpului de muncă.

Art.67 - Începutul și sfârșitul programului de lucru, se stabilesc prin Regulamentul Intern întocmit de către Administrația Institutului cu consultarea reprezentanților Sindicatului, cu condiția încadrării în durata medie a zile de muncă pe un an calendaristic la 8 ore pe zi.

Art.68 - Orele prestate peste programul de lucru și în zilele nelucrătoare, la solicitarea patronului sunt ore suplimentare.

Art.69 - Compensarea orelor suplimentare se face cu timp liber corespunzător sau prin plăta cu sporuri potrivit prevederilor de la capitolul "Salarizare și alte drepturi salariale".

Art.70 - (1) La locurile de muncă unde procesul muncii este neîntrerupt, sau condițiile muncii o impun, programul de lucru în timpul nopții poate să fie egal cu cel al zilei. Munca prestată în timpul nopții în cadrul unui asemenea program, se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin jumătate din programul zilnic normal de lucru. De acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata timpului de muncă, potrivit legii este mai mică de 8 ore pe zi.

(2) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22 – 6.

Art.71 - (1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul la 2 zile consecutive de repaos săptămânal.

(2) Repaosul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

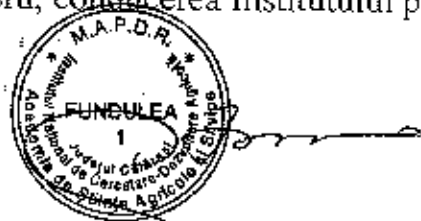
(3) La locurile de muncă organizate în schimburi, precum și la locurile de muncă la care activitatea nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, zilele de repaos săptămânal vor fi acordate în alte zile ale săptămânii, sau cumulate pe o perioadă mai mare.

Art.72 - Sunt zile nelucrătoare, în înțelesul prezentului Contract, zilele de repaos săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 Ianuarie;
- 8 Martie – pentru femei;
- a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- 19 Noiembrie - Ziua Cercetătorului;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 Decembrie.

Art.73 - Repaosul pentru servirea mesei este de 30 de minute și nu este cuprins în programul de lucru.

Art.74 - Salariații pot solicita, în mod justificat, decalajul programului de lucru, conducerea Institutului putând aproba aceasta, în funcție de posibilități.



Art.75 - (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minim 21 de zile lucrătoare. Programarea concediilor de odihnă se aprobă de către conducerea Institutului.

(2) În funcție de vechimea în muncă, se stabilesc următoarele zile de concediu de odihnă:

Vechimea în muncă	Pers.cercetare atestat	Celelalte categorii de personal
1 - 5 ani	24	21
5 - 10 ani	26	23
10 - 15 ani	28	25
15 - 20 ani	29	27
peste 20 de ani	30	30
tinerii sub 18 ani	-	24

(3) Concedii suplimentare peste cele prevăzute la alin.2:

Nr.zile concediu suplimentar:

Salariații încadrați în grad de invaliditate	= 4 zile
Mecanicii agricoli (tractoriști, combainieri)	= 5 zile
Muncitori îngijitori animale din ferma zootehnică	= 5 zile
Salariații care lucrează în condiții deosebite și care primesc sporuri pentru astfel de condiții	= 3 zile
Personalul care lucrează în condiții nocive	= 3 zile.

Art.76 - (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent, cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

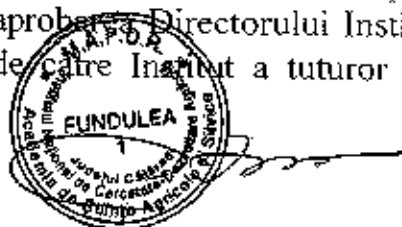
(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin.1 din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu se plătește la cerere, cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediu.

Art.77 - (1) În cazul în care soțul și soția lucrează în aceeași unitate, se poate aproba plecarea ambilor în concediu, pe o perioadă de până la 15 zile lucrătoare. Celelalte fracțiuni vor putea fi acordate și efectuate până la data de 31 decembrie a anului aferent concediului de odihnă.

(2) În mod cu totul excepțional, salariații care din motive bine întemeiate nu și-au efectuat concediul de odihnă pe anul în curs, ca urmare a rechemărilor din concediu, îl pot efectua în anul următor până la data de 31 Martie, cu aprobarea conducerii unității.

Art.78 - Salariatul poate fi chemat din concediul de odihnă, numai cu aprobarea Directorului Institutului pentru motive bine justificate, cu suportarea de către Institut a tuturor cheltuielilor legate de chemare, dacă acesta nu se



găsește în localitate și cu obligația reprogramării efectuării concediului până la data de 31 Decembrie a anului în curs.

Art.79 - (1) Personalul cu contract de muncă pe perioadă determinată beneficiază de concediu de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(2) La salariații cu contract de muncă pe perioadă determinată, care fac dovada vechimii în muncă pe bază de carnet de muncă, durata concediului de odihnă este aceeași ca la salariații cu contracte de muncă pe durată nedeterminată.

Art.80 - (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă nu poate forma obiectul unei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art.81 - (1) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, se poate face numai în următoarele situații:

- a) - la încetarea contractului de muncă;
- b) - la chemarea salariatului pentru satisfacerea serviciului militar;
- c) - în cazul decesului salariatului;
- d) - în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) În toate cazurile, compensarea în bani a concediului de odihnă, se face proporțional cu timpul efectiv lucrat până la data încetării activității.

Art.82 - Concediul de odihnă se prelungește cu numărul de zile de incapacitate temporară de muncă, survenite în timpul concediului de odihnă, dovedite cu certificate medical, în cazul concediilor mai mari de 10 zile lucrătoare și indiferent de durata acestuia, dacă în această perioadă a fost internat la spital.

Art.83 - Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie au alte situații, după cum urmează:

- a) - căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) - căsătoria unui copil - 3 zile;
- c) - nașterea unui copil - 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură. Aceste zile se solicită de către soț, în condițiile prevăzute de lege.
- d) - decesul soțului, copilului, părinților, socrilor, fraților sau surorilor - 3 zile;
- e) - decesul buncilor - 2 zile;
- f) - donatorii de sânge - o zi în plus față de prevederea legală în materie;
- g) - la schimbarea domiciliului în cadrul aceleiași unități, în altă localitate 5 zile;
- h) - la chemarea la centrele militare - conform legii.

Art.84 - (1) Salariații au dreptul la concedii fără plată, după cum urmează:

- a) - 30 de zile lucrătoare, o singură dată, pentru susținerea examenului de admitere în învățământul superior;



b) - 30 de zile lucrătoare, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior, sau susținerea examenului de bacalaureat în învățământul liceal.

(2) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interesele personale, altele decât cele prevăzute la alin.1. pe durate diferite, stabilite prin acordul părților și cu aprobarea Consiliului de Administrație.

(3) Aceste concedii afectează vechimea în muncă.

CAPITOLUL VI MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI ACILITĂȚI ACORDATE SALARIAȚILOR

Art.85 - În cazul în care unitatea se află în situația de a efectua reduceri de personal, ca urmare a restrângerii activității sau dificultăți economico-financiare, părțile convin asupra respectării următoarelor condiții:

a) - patronul va pune la dispoziția Sindicatului justificarea tehnico-economică asupra măsurilor privind: posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare sau reorientare profesională;

b) - justificarea, împreună cu obiecțiunile și propunerile Sindicatului, vor fi supuse spre analiză Consiliului de Administrație;

c) - concomitent, Patronul va informa Sindicatul asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și asupra unor eventuale posibilități de redistribuire a acestora, după cum urmează:

- cu 90 de zile înainte, dacă reducerea se datorează restrângerii activității.

Art.86 - În situația în care, desfacerea contractului individual de muncă nu poate fi evitată, Administrația va comunica în scris salariațului:

a) - motivele și prevederile legale pe care se întemeiază desfacerea contractului de muncă;

b) - termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul Contract;

c) - dacă îi oferă sau nu un alt loc de muncă, ori cuprinderea într-o formă de recalificare;

d) - căile de contestare a măsurii de desfacere a contractului de muncă.

Art.87 - (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsura va afecta în ordine:

a) - contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și a celor care cumulează pensia cu salariul;

b) - contractele de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare, a cererea unității;

c) - contractele de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată și parțial anticipată.



(2) La luarea măsurilor de desfacere a contractului de muncă pentru reducerea de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) - dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în Institut, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

b) - măsura să afecteze mai întâi, persoane care nu au copii în întreținere;

c) - măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați, care au în îngrijire copii mici și sunt întreținători de familie, precum și salariații bărbați sau femei care au cel mult 3 ani până la dreptul de pensionare la cerere.

(3) În cazul în care, măsura desfacerii contractului de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate pe o perioadă de timp. Administrația nu-i va putea pretinde acesteia, despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la îndeplinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

Art.88 (1) În cazul concedierilor colective, urmare a reorganizării, la nivel de unitate se vor acorda măsuri reparatorii reprezentate prin acordarea de salarii compensatorii, în conformitate cu prevederile OUG nr.8/2003 privind stimularea procesului de restructurare, reorganizare și privatizare a unor societăți naționale, companii naționale și societăți comerciale cu capital majoritar de stat, precum și a societăților comerciale și regiilor autonome subordonate autorităților administrației publice locale.

(2) La momentul disponibilizării, respectiv desfacerii contractului individual de muncă, salariații beneficiază de o sumă egală cu de două ori salariul mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care se fac disponibilizările, salariul mediu net comunicat de Institutul Național de Statistică.

(3) Pe lângă indemnizația de șomaj este cea stabilită potrivit reglementărilor legale în vigoare, se va acorda și un venit lunar de completare. Venitul lunar de completare este egal cu diferența dintre salariul individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de disponibilizare, stabilit pe baza clauzelor din contractul individual de muncă, dar nu mai mare decât salariul mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care se fac disponibilizările, comunicat de Institutul Național de Statistică și nivelul indemnizației de șomaj.

(4) Venitul de completare se acordă lunar, de la data stabilirii indemnizației de șomaj, după cum urmează:

a) - pe o perioadă de 12 luni, pentru personalul nevizat cu o vechime în muncă de până la 12 ani;



b) - pe o perioadă de 16 luni, pentru personalul disponibilizat cu o vechime în muncă între 12 și 16 ani;

c) - pe o perioadă de 20 luni, pentru personalul disponibilizat cu o vechime în muncă între 16 și 20 ani;

d) - pe o perioadă de 24 luni, pentru personalul disponibilizat cu o vechime în muncă de peste 20 de ani.

(5) Nu beneficiază de venit în completare persoanele care nu îndeplinesc condițiile prevăzute de lege pentru stabilirea indemnizației de șomaj.

(6) Venitul lunar de completare acordat personalului disponibilizat după expirarea perioadei de acordare a indemnizației de șomaj și până la încheierea perioadei prevăzute la pct.4, este egal cu salariul individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de disponibilizare, stabilit pe baza clauzelor contractului individual de muncă, dar nu mai mare decât salariul mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care se fac disponibilizările, comunicat de Institutul Național de Statistică.

(7) Venitul lunar de completare are același regim de impozitare ca și indemnizația de șomaj, iar perioada acordării acestui venit în completare constituie stagiu de cotizare în sistemul public de pensii.

Art.89 - (1) Persoanele disponibilizate beneficiază de serviciile de preconcediere colectivă, precum și de programele de măsuri active pentru combaterea șomajului ale Agenției Naționale pentru ocuparea Forței de Muncă.

(2) Pot beneficia de prevederile enunțate în art.88 numai persoanele disponibilizate care au încheiate contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată.

Art.90 - (1) În cazul în care în termen de 9 luni de la data concedierii colective, la unitățile de cercetare-dezvoltare agricolă, apare necesitatea reangajării de personal, acestea sunt obligate să reangajeze salariați din rândul persoanelor disponibilizate prin concediere colectivă în condițiile prevăzute de lege.

(2) Reangajarea se va face fără concurs sau perioadă de probă dacă salariatul este reangajat la aceeași unitate de cercetare-dezvoltare agricolă de unde a fost disponibilizat.

Art.91 - (1) În cazul prevăzut la art.anterior, unitățile de cercetare-dezvoltare agricolă au obligația de a trimite o comunicare scrisă în acest sens persoanelor disponibilizate în vederea reîncadrării.

(2) Persoanele disponibilizate prevăzute la alin.1 au la dispoziție maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării pentru a-și manifesta expres opțiunea cu privire la locul de muncă oferit.

(3) În cazul înregistrării unui număr mai mare de opțiuni pentru același loc de muncă oferit în condițiile prevăzute la alin.1 va fi încadrată persoana care cumulează punctajul superior din acumularea punctelor cerșitorizatoare următoare criteriilor de selecție:



- ambii soți fac parte din personalul disponibilizat – 5 puncte;
- activitate continuă în unitățile din sistemul de organizare al unităților de cercetare-dezvoltare agricolă: - peste 10 ani - 3 puncte;
 - între 5 și 10 ani inclusiv - 2 puncte;
 - sub 5 ani - 1 punct.

(4) În situația în care persoanele disponibilizate care au dreptul de a fi angajate potrivit alin.1, nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin.2 sau refuză locul de muncă oferit, unitățile de cercetare-dezvoltare agricolă poate face noi angajări pe locurile de muncă respective, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art.92 - (1) Salariații care se pensionează parțial anticipat, anticipat și/sau pentru limită de vârstă, primesc o indemnizație, din fondurile unității, după cum urmează:

- a) - un salariu mediu lunar pe unitate, pentru cei cu o vechime în Institut de până la 10 ani;
- b) - două salarii medii lunare pe unitate pentru cei cu o vechime în Institut cuprinsă între 10 și 20 de ani;
- c) - trei salarii medii lunare pe unitate pentru cei cu o vechime în Institut de peste 20 de ani.

Salariul mediu lunar, luat în calcul pentru stabilirea indemnizației de pensionare, nu va cuprinde veniturile realizate din prime, contracte suplimentare, redevențe, recompense, participare la profit.

(2) Pensionarii de invaliditate nerevizuibili, primesc o indemnizație egală cu un salariu mediu egal pe unitate la data declarării ca nerevizuibil.

Art.93 - În afara ajutoarelor prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații vor beneficia, cu aprobarea Consiliului de Administrație și de următoarele ajutoare, din fondurile unității:

- a) - în cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutorul bănesc o singură persoană, care poate fi după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acestuia, persoana care dovedește că a suportat cheltuielile ocazionate de deces;
- b) - cuantumul ajutorului bănesc pentru salariat, se stabilește la un salariu mediu lunar pe unitate;
- c) - salariatul beneficiază de ajutor bănesc în cazul decesului unui membru de familie. Se consideră membru de familie: soț, soție, copii, părinți.
- d) - ajutorul bănesc cuvenit pentru un membru de familie reprezintă jumătate din cuantumul prevăzut la lit.b).
- e) - la cerere, unitatea asigură material lemnos precum și confecționarea unui sicriu, atât pentru salariatul decedat cât și pentru un membru de familie.
- f) - dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, accident în legătură cu munca sau boala profesională, cuantumul ajutorului bănesc familiei, va fi de 3 salarii de bază, diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea, în condițiile legii a cauzei accidentului.



g) - un salariu de bază mamei pentru nașterea fiecărui copil. Dacă mama nu este salariată, soțul beneficiază de acest ajutor.

h) - un salariu de bază pentru prima căsătorie a salariatului.

Art.94 - Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni, pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de unitate, inclusiv transportul CFR cl.a-II-a sau transportul auto în comun, pe distanțele fără cale ferată.

Art.95 - (1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contactării unei boli profesionale, Patronul va plăti acestuia, pe toată perioada de incapacitate, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității și ajutorul primit.

(2) Acordarea compensației prevăzute la alin.1, nu înlătură și nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.

Art.96 - (1) Salariații Institutului trimiși în delegație sau detașare în țară sau străinătate, vor beneficia de drepturile stabilite prin acte normative pentru instituțiile publice.

(2) Salariații detașați își mențin toate drepturile avute la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașați, acestea nu se mai regăsesc.

(3) Dacă la locurile de detașare, drepturile echivalente au nivel mai mare sau se acordă și alte drepturi, salariații detașați beneficiază de acestea.

Art.97 - (1) În afara concediului legal plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

(2) În perioada concediului fără plată prevăzut la alin.1, nu se va putea desfășura contractul individual de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

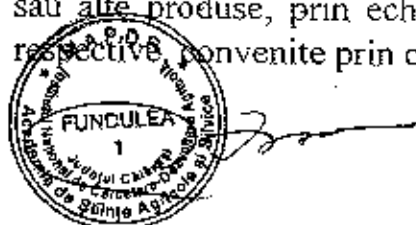
(3) Perioada respectivă nu reprezintă însă vechime de muncă.

Art.98 - Salariața care renunță la concediul legal pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, beneficiază de reducerea duratei de lucru cu 2 ore pe zi, fără să-i fie afectate salariul de bază și sporul de vechime.

Art.99 - Salariatele gravide, începând cu luna a V-a și cele care alăptează, nu vor putea fi repartizate la munca de noapte.

Art.100 - Salariații pot cumpăra pentru nevoile proprii de consum, produse agricole și alimentare, obținute în subunitățile Institutului, la prețurile de contractare sau de achiziție practicate de societățile comerciale cu capital majoritar de stat, specializate în comercializarea acestora.

Art.101 - (1) Consiliul de Administrație poate aproba ca o parte din contravaloarea lucrărilor efectuate de muncitorii sezonieri, să se facă în cereale sau alte produse, prin echivalări cu valoare la prețul de livrare al produselor respective, convenite prin contracte.



(2) Plata în natură nu poate depăși 30 % din contravaloarea muncii prestate.

Art.102 - La nivelul unității se constituie un fond socio-cultural în procent de 2% din fondul de salarii realizat și cumulat care se repartizează astfel:

- 23 % pentru ajutoare bănești acordate salariaților pentru probleme familiale și/sau de sănătate deosebite;
- 30 % pentru Pomul de Crăciun;
- 47 % pentru acoperirea unei cote părți din transportul salariaților la și de la locul de muncă.

CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.103 – (1) Prin termenul de “formare profesională” părțile înțeleg orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, o recalificare precum și un certificat sau o diplomă care atestă aceste situații.

(2) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

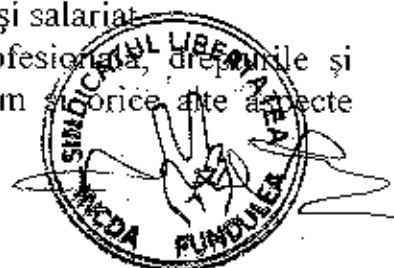
- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(3) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art.104 - Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- stagii de adaptare profesională la cerințele postului sau locului de muncă;
- stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- ucenicie organizată la locul de muncă;
- formare individualizată;
- alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art.105 - Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte



legate de formarea profesională, fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art.106 - (1) Salariații cuprinși în formele de formare profesională finanțate de Institut, au obligația de a frecventa cursurile teoretice și practice și de a obține note sau calificative de promovare.

(2) Dacă cheltuielile privind formarea profesională suportate de Institut sunt la nivelul a cel puțin 2 salarii minime stabilite pe economie, salariatul are obligația de a lucra în unitate cel puțin 2 ani după terminarea acestora, iar dacă acestea depășesc 2 salarii minime, obligația de a lucra în Institut, după terminarea cursurilor este de 5 ani, durată ce se stabilește prin actul adițional la contractul individual de muncă.

(3) Actul adițional la contractul individual de muncă se încheie la începerea cursurilor de formare și pregătire profesională.

(4) Salariații care părăsesc cursurile înainte de absolvire, nu obțin diploma sau certificatul care atestă aceste situații sau părăsesc unitatea înaintea expirării termenului până la care urma să lucreze până la absolvire, vor suporta contravaloarea cheltuielilor efectuate de către unitate, majorată cu coeficientul de indexare a salariilor, de la data efectuării plății și până la recuperarea acestora.

(5) Personalul cu studii superioare încadrat prin concurs pentru prima dată în muncă, pe baza unei declarații pe proprie răspundere, în ceea ce privește angajarea, primește o indemnizație de angajare, egală cu un salariu tarifar de încadrare.

(6) În cazul încetării activității din culpa salariaților, pe termen de un an, indemnizația se restituie unității, proporțional cu perioada rămasă până la expirarea termenului de un an.

CAPITOLUL VIII

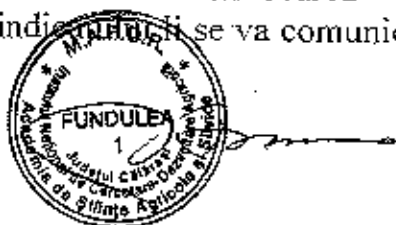
ACTE PRIVIND DEREGATELE DE DREPTURI ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art.107 - (1) Părțile semnatare recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

(2) Patronatul va adopta o poziție neutră și imparțială față de Sindicat, precum și față de reprezentanții salariaților din Institut.

(3) Patronatul are obligația de a invita la ședințele Consiliului de Administrație reprezentanții Sindicatului, în condițiile stabilite de lege, participarea acestora făcându-se cu statut de observator, cu drept de opinie și fără drept de vot.

(4) Încunoștiințarea reprezentanților Sindicatului se va face cu 3 zile înainte de convocarea Consiliului de Administrație. Reprezentanții Sindicatului se va comunica ordinea de zi și vor avea acces la documentele ce



urmează a fi discutate, cu privire la problemele profesionale, economice și sociale.

(5) Patronatul va asigura accesul Sindicatului la documente în condițiile stabilite de Legea nr.54/2003 a Sindicatelor.

Art.108 - (1) Liderii Sindicatului, cu personalitate juridică, care lucrează nemijlocit în unitate, în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului normal de lucru, care vor fi anunțate cu cel puțin 2 zile înainte.

(2) Adunările generale ale membrilor de Sindicat se pot desfășura în condițiile legii.

Art.109 - (1) Patronatul va asigura în incinta unității, gratuit, pentru activitatea Sindicatului, spațiul, mobilierul necesar precum și instalarea unui post telefonic.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietate a unității sau a sindicatului, va fi utilizată fără plată, pentru acțiuni organizate de Sindicat sau Patronat, în condiții ce se vor stabili după caz.

Art.110 - (1) Patronatul este de acord cu participarea a cel mult 2 salariați, membri de sindicat pe timp de cel mult 15 zile fiecare la cursurile organizate de confederațiile sindicale, în vederea pregătirii pentru acțiuni sindicale și relații de muncă.

(2) Pe durata cursului, unitatea va plăti toate drepturile salariale ce se cuvin salariaților în luna respectivă.

Art.111 - (1) Patronatul se obligă să nu desfacă din proprie inițiativă contractul individual de muncă al salariaților, pentru motive care privesc activitatea sindicală, dacă această activitate nu contravine legii.

(2) Patronatul se obligă să asigure protecția liderilor sindicali împotriva oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării mandatului lor.

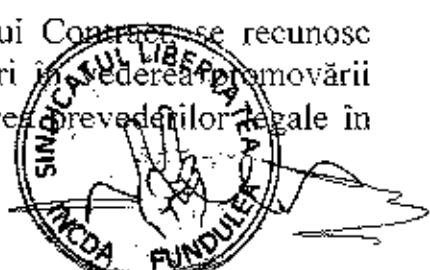
(3) După expirarea mandatului, pentru o perioadă de 6 luni, foștii lideri de sindicat nu vor putea fi sancționați, decât în cazuri de abateri disciplinare grave.

Art.114 - Patronatul recunoaște dreptul reprezentanților sindicali de a verifica la locul de muncă, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de muncă.

Art.115 - Patronatul și Sindicatul își vor comunica în mod reciproc și în timp util, hotărârile privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art.116 - (1) Reprezentanții Sindicatului și a asociațiilor profesionale, recunosc dreptul Patronatului de a stabili, în condițiile legii și a Regulamentului Intern, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii Institutului.

(2) Părțile participante la întocmirea prezentului Contract se recunosc partenerei sociale permanente și convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Institut, cu respectarea prevederilor legale în



vigoare, prezentului Contract Colectiv de Muncă, Regulamentului Intern și a Contractului Individual de Muncă.

(3) Salariații răspund material, în condițiile legii, pentru pagubele aduse unității, în cursul executării contractului individual de muncă, printr-o faptă ilicită săvârșită din vina și în legătură cu munca lor.

(4) Salariații au obligația de a restitui sumele, contravaloarea bunurilor sau a serviciilor nedatorate.

(5) Salariații au obligația de a respecta disciplina tehnologică, ordinea și disciplina la locul de muncă, de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu ce le revin conform fișei postului și contractului individual de muncă.

(6) Salariații au obligația de a respecta programul de lucru al Institutului stabilit prin Regulamentul Intern, întârzierile sau absențele din timpul programului fiind reținute din salariul convenit pe luna respectivă, celui în cauză.

(7) Salariații sunt obligați să respecte normele de protecție a muncii, siguranța circulației și normele P.S.I.

(8) Salariații au obligația de a respecta parametrii de calitate a lucrărilor, serviciilor și produselor.

(9) Salariații sunt obligați să asigure protecția patrimoniului tehnologic și informațional al Institutului și de a păstra secretul de serviciu.

(10) Salariații au obligația de a evita risipa de orice fel, înlăturarea oricărei neglijențe în păstrarea și administrarea bunurilor.

(11) Sunt interzise salariaților, următoarele:

a) - lăsarea fără supraveghere în timpul programului de lucru, a utilajelor, mașinilor și instalațiilor aflate în funcțiune;

b) - părăsirea locului de muncă până la sosirea schimbului, iar în caz de neprezentare a schimbului, sunt obligați să anunțe șeful ierarhic, pentru luarea măsurilor necesare;

c) - provocarea, falsificarea sau înlesnirea falsificării evidenței salariaților, a pontajelor, a foilor colective de prezență, a listelor și statelor de plată;

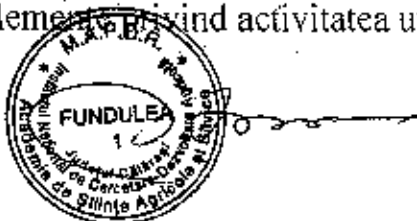
d) - scoaterea de pe teritoriul și din incinta Institutului, prin orice mijloc, personal sau în complicitate, de scule, dispozitive, unelte, mașini de orice fel, produse, semințe, materii și materiale, fără documente emise de cei autorizați de Conducerea unității, indiferent în ce scop;

e) - săvârșirea în timpul serviciului de acte imorale, calomnii, violențe sau injurii, adresate salariaților sau conducerii unității;

f) - executarea de lucrări proprii sau în interes personal în timpul serviciului cu sau fără mijloacele Institutului;

g) - desfășurarea și favorizarea de activități generatoare de concurență neloială;

h) - comunicarea sau divulgarea, prin orice cale de informații, date sau elemente privind activitatea unității, fără aprobarea conducerii acesteia.



Salariații care săvârșesc una din faptele prevăzute la lit.a-h vor fi sancționați pentru abateri de la disciplina muncii în temeiul prevederilor Regulamentului Intern și a Codului Muncii.

(12) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, salariații sunt obligați să participe, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile unității.

CAPITOLUL IX DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZIȚORII

Art.117 - În toate situațiile de reorganizare a Institutului, drepturile și obligațiile înscrise în prezentul Contract Colectiv de Muncă, se transmit noilor subiecte de drept rezultate din acele operațiuni juridice.



Art.118 - În cazurile în care unele aspecte nu sunt reglementate de prezentul Contract, se apelează la reglementările legale din legislația muncii, aflate în vigoare.

Art.119 - Clauzele prezentului Contract se completează cu legislația în vigoare, iar în cazul modificării sau apariției unor reglementări noi privind raporturile de muncă, drepturi și obligații, acestea vor fi cuprinse într-un act adițional la prezentul Contract, și își va produce efectele de la data înregistrării la D.M.S.F. Călărași.

Art.120 - Prezentul Contract Colectiv de Muncă este aplicabil de la data înregistrării lui, de către una dintre părți, la Direcția Muncii, Solidarității Sociale și Familiei Călărași.

INC. DA. FUNDULEA

Dr.ing.Marian Verzea
Dr.ing.Alexandru Bude
Ec.Miorița Arion
Ing.Gheorghe Șerban
Jr.Ligia Bivol
Jr.Salvador Ionescu



SINDICATUL LIBERTATEA

Dr.Viorel Minculete
Tehn.Gheorghe Găzdaru
Tehn.Dănuț Maxim
Ilie Pădureanu
Marius Mitină
Constantin Banu

